

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. DAUN KENCANA SAKTI)

Robby Christian Wangsa

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: robby_christ550@yahoo.com

Abstrak – Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Kompensasi dan motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, maka dari itu setiap perusahaan harus selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi dan kegairahan kerja yang tinggi, sebab apabila perusahaan mampu meningkatkan tingkat kepuasan karyawan maka akan diperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin, sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan lebih lagi. Sampel yang digunakan berjumlah 73 orang karyawan PT. Daun Kencana Sakti. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis partial least square. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain kompensasi dan motivasi kerja ditemukan memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci – Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kompensasi kepemimpinan dan budaya organisasi/perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan.

Ermayanti dan Thoyib (2001, p. 3) dan Brahmasari (2004, p. 96), mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja

organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

Ermayanti dan Thoyib (2001, p. 3), mengemukakan bahwa pemahaman motivasi kerja, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi kerja dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi kerja harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi kerja tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda beda.

Menurut Sule (2002, p. 211) kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Simamora (2004, p. 456) menyatakan motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang mencapai tujuan. Selain itu salah satu hal yang bernilai penting dalam peningkatan kepuasan dan kinerja selain motivasi kerja kepada para karyawan adalah kompensasi. Dessler (2007, p. 46) menyatakan kompensasi merujuk pada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Handoko (2001, p. 156), cara meningkatkan prestasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah dengan memberikan kompensasi. Oleh karena itu aspek pembinaan manusia dan motivasi kerja merupakan fokus utama perhatian organisasi, motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada kinerja peningkatan produktivitas dan efisiensi.

Hal ini menunjukan bahwa kompensasi dan motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, maka dari itu setiap perusahaan harus selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi dan kegairahan kerja yang tinggi, sebab

apabila perusahaan mampu meningkatkan tingkat kepuasan karyawan maka akan diperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin, sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan lebih lagi. Di sisi lain kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagaimana dikemukakan oleh Setyaningsih (2003, p. 66) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila ada kepuasan kerja yang dirasakan karyawan yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja kerjanya.

Oleh karena itu untuk dapat membuktikan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang *“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Daun Kencana Sakti)”*.

Landasan Teori

Kompensasi dengan Motivasi Kerja

Malayu S.P. Hasibuan (2008) mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Menurut Robbins dan Judge (2009) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan.

Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan keinginan dan harapan yang sudah tercapai pada diri seseorang. Hakekatnya adalah sebuah rasa puas untuk maju, dan mendapatkan penghargaan maupun hal yang berhubungan dengan masalah pengawasan dan hubungan karyawan (Rivai dan Mulyadi, 2012:246). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Ardana, dkk., 2012:147). Tsai and Huang (2008) menyatakan bahwa indikator-indikator kepuasan kerja meliputi kepuasan dengan supervisi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Dermawan, dkk, (2012) membuktikan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi untuk karyawan (Ardana, dkk., 2012: 153). Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan itu dinamakan kompensasi (Hasibuan, 2009: 118). Penelitian yang dilakukan

oleh Yensy (2010), mengungkapkan bahwa kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi alat yang efektif bagi semangat kerja karyawan. Kompensasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Alan, dkk, 2003)

Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Rivai (2009: 837), mengungkapkan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009: 118). Murty dan Hundiwinarsih (2012) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Shanthakumary (2012) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat yang lebih tinggi motivasi diri untuk berprestasi tampil baik daripada guru yang memiliki tingkat yang lebih rendah dari itu. Akhirnya studi ini menunjukkan otoritas terkait untuk mempertimbangkan motivasi diri untuk berprestasi sebagai salah satu faktor penting dalam merekrut dan melatih mereka.

Dalam penelitian Muogbo (2013) menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara alat motivasi seperti upah rekomendasi, pengakuan terima dengan pekerja dan kinerja mereka. Namun, penelitian ini telah menunjukkan pentingnya penghargaan seperti uang sebagai prediktor yang layak kinerja.

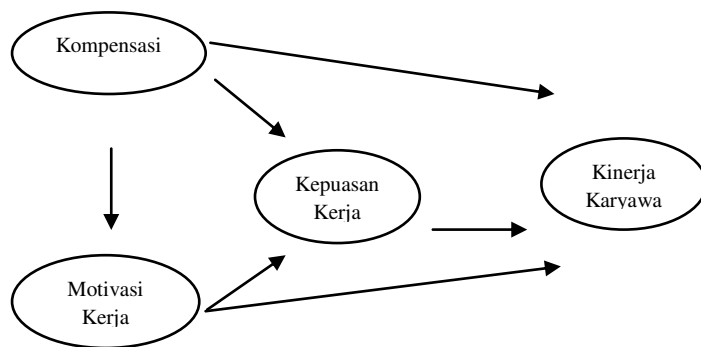
Chaudhary et al. (2012) dalam studinya menunjukkan bahwa motivasi karyawan memiliki dampak langsung pada produktivitas dan pertumbuhan. Seorang karyawan sangat termotivasi melaksanakan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya. Peningkatan kinerja pekerjaan karyawan akan menambah nilai organisasi itu sendiri dan produktivitas karyawan. Selain itu Hasil percobaan penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi karyawan telah memberikan penghargaan kepada karyawan dan organisasi akan menjaga kesetiaan karyawan pada klimaks yang tinggi. Selain itu, karyawan akan percaya dengan organisasi, pengawas dan manajemen puncak.

Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Tadisina, *et al.*, (2001), kepuasan kerja menjelaskan bagaimana karyawan apung untuk datang untuk bekerja dan bagaimana mereka dapat ditegakkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Insentif, penghargaan dan pengakuan kunci parameter saat ini Program motivasi

menurut sebagian besar organisasi sebagai faktor pengikatan sukses dengan kinerja karyawan. Pushpakumari (2008) menyatakan bahwa sikap seorang karyawan penting bagi manajemen, karena mereka menentukan perilaku pekerja dalam organisasi. Pendapat umum dipegang adalah bahwa seorang pekerja yang puas adalah pekerja produktif. Sementara dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Model Penelitian



Berdasarkan model penelitian di atas maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja PT. Daun Kencana Sakti

H₂: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Daun Kencana Sakti

H₃: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Daun Kencana Sakti

H₄: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Daun Kencana Sakti

H₅: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Daun Kencana Sakti

H₆: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Daun Kencana Sakti

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang diajukan ini adalah penelitian kausalitas, yaitu penelitian yang difokuskan untuk membuktikan pengaruh kompensasi sebagai variabel eksogen terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel endogen pada karyawan PT. Daun Kencana Sakti. Rancangan penelitian ini berbentuk riset yang dilakukan dengan menggunakan instrument kuesioner. Variabel yang digunakan untuk penelitian terdiri dari variabel eksogen dan variabel endogen.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah seluruh karyawan perusahaan berjumlah 210 karyawan dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Daun Kencana Sakti. Adapun jumlah karyawan tetap di PT. Daun Kencana Sakti saat ini adalah sebanyak 73 orang karyawan. Jumlah populasi yang kurang dari 100 orang membuat jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh populasi sebanyak 73 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* (penarikan sampel secara tidak acak), dengan menggunakan jenis *purposive sampling*. Karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian ini responden yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Bekerja sebagai karyawan PT. Daun Kencana Sakti.
- 2) Telah bekerja di PT. Daun Kencana Sakti lebih dari 1 tahun
- 3) Merupakan pegawai tetap di PT. Daun Kencana Sakti

Definisi Operasional

Kompensasi (X₁) adalah semua bentuk atau hadiah yang diterima setiap karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan untuk tujuan dan kemajuan perusahaan. Pengukuran kompensasi pada penelitian ini diambil dari Mangkunegara (2008, p. 86) dengan indikator sebagai berikut:

- a) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi.
- b) Struktur Pembayaran.
- c) Penentuan Bayaran Individu.
- d) Metode Pembayaran.
- e) Kontrol Pembayaran.

Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Pengukuran motivasi pada penelitian ini diambil dari Hasibuan (2008, p.105), dengan indikator sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisik.
- b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan.
- c) Kebutuhan sosial.
- d) Kebutuhan akan penghargaan.
- e) Kebutuhan perwujudan diri.

Kepuasan Kerja adalah adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Pengukuran kepuasan kerja pada penelitian ini diambil dari Luthans (2006, p. 243), dengan indikator sebagai berikut

- a) Pekerjaan itu sendiri
- b) Gaji/upah
- c) Atasan
- d) Rekan kerja
- e) Kesempatan promosi

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Pengukuran kinerja pada penelitian ini diambil dari Kaswan (2012, p. 187), dengan indikator sebagai berikut:

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Ketepatan waktu
- d) Kebutuhan untuk supervisi
- e) Dampak interpersonal

Teknik Pengolahan Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *structural equation modeling*. Data analisis dengan menggunakan SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan program Smart PLS (*Partial Least Square*) yang memberikan gambaran jelas berhubungan antara konstruk penelitian.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji keterandalan diukur dengan menggunakan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* (Ghozali, 2014, p. 65). Berikut ini hasil pengujian kesahihan masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 1 Uji Kesahihan

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Motivasi Kerja
K1		0.866249		
K2		0.866733		
K3		0.764957		
K4		0.786359		
K5		0.941794		
KK1	0.739772			
KK2	0.732571			
KK3	0.731501			
KK4	0.820781			
KK5	0.824737			
KOM1			0.776710	
KOM2			0.795798	
KOM3			0.797878	
KOM4			0.824306	
KOM5			0.908022	
MK1				0.818230
MK2				0.770081
MK3				0.741355

MK4				0.702156
MK5				0.908779

Hasil uji kesahihan menunjukkan bahwa semua indikator dari masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* > 0,50 yang berarti dapat dikatakan sah.

Tabel 2 Nilai Cross Loading

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Motivasi Kerja
K1	0.561691	0.866249	0.500372	0.570699
K2	0.673997	0.866733	0.479308	0.682390
K3	0.502557	0.764957	0.375005	0.556055
K4	0.678257	0.786359	0.499735	0.483861
K5	0.621378	0.941794	0.567605	0.650935
KK1	0.739772	0.554281	0.381648	0.412729
KK2	0.732571	0.531480	0.556195	0.372810
KK3	0.731501	0.491505	0.331713	0.304707
KK4	0.820781	0.628460	0.626823	0.546960
KK5	0.824737	0.548566	0.280538	0.424388
KOM1	0.412682	0.326687	0.776710	0.241345
KOM2	0.556569	0.567164	0.795798	0.304137
KOM3	0.460186	0.515154	0.797878	0.464835
KOM4	0.446301	0.368792	0.824306	0.273340
KOM5	0.502052	0.517598	0.908022	0.306596
MK1	0.557094	0.627764	0.366527	0.818230
MK2	0.345037	0.502071	0.319890	0.770081

MK3	0.390823	0.537683	0.220474	0.741355
MK4	0.395561	0.430113	0.279995	0.702156
MK5	0.443065	0.632884	0.360125	0.908779

Hasil uji kesahihan pada masing-masing indikator memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Berdasarkan hasil pengolahan tersebut maka dapat dikatakan semua indikator pada penelitian ini dikatakan sah. Selain menggunakan nilai *outer loading*, uji kesahihan pada *Smart PLS*, juga dapat dilakukan dengan melihat nilai AVE yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Nilai AVE

Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Kepuasan Kerja	0.594578	0.879659	0.830023
Kinerja Karyawan	0.718422	0.926930	0.900333
Kompensasi	0.675433	0.912066	0.880471
Motivasi Kerja	0.626207	0.892571	0.848616

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai AVE yang dihasilkan oleh semua konstruk reflektif yaitu > 0,50 sehingga dapat dikatakan sah. Hasil uji keterandalan menunjukkan nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* yang dihasilkan semua konstruk sangat baik yaitu > 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk reflektif memenuhi uji keterandalan.

Analisis Partial Least Square

Hipotesis penelitian dapat diterima jika nilai *t-statistic* > 1,96. Berikut adalah koefisien pengaruh (*original sample estimate*) dan nilai *t-statistic* pada *inner model*:

Tabel 3 Koefisien Pengaruh dan T-Statistic

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	<i>t-statistic</i>	Keputusan
Direct Relationship				
H1	Kompensasi -> Motivasi Kerja	0.395888	5.797017	Terima
H2	Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.437859	5.107748	Terima
H3	Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.184903	2.404711	Terima
H4	Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.373353	3.661771	Terima
H5	Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.414521	3.588967	Terima
H6	Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.385592	3.190782	Terima

berikut:

▪ Hipotesis 1

Koefisien pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja yaitu sebesar 0,396 dengan *t-statistic* sebesar 5,797 dimana $> 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Daun Kencana Sakti. Artinya kompensasi semakin tinggi, akan meningkatkan secara signifikan motivasi kerja. Berdasarkan hasil ini H₁ diterima.

▪ Hipotesis 2

Koefisien pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,438 dengan *t-statistic* sebesar 5,108 dimana $> 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Daun Kencana Sakti. Artinya kompensasi semakin tinggi, akan meningkatkan secara signifikan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil ini H₂ diterima.

▪ Hipotesis 3

Koefisien pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,185 dengan *t-statistic* sebesar 2,405

dimana $> 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Daun Kencana Sakti. Artinya kompensasi semakin tinggi, akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil ini H₃ diterima.

▪ Hipotesis 4

Koefisien pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,373 dengan *t-statistic* sebesar 3,662 dimana $> 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya motivasi kerja semakin tinggi, akan meningkatkan secara signifikan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil ini H₄ diterima.

▪ Hipotesis 5

Koefisien pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,415 dengan *t-statistic* sebesar 3,589 dimana $> 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi kerja semakin tinggi, akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil ini H₅ diterima.

▪ Hipotesis 6

Koefisien pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,386 dengan *t-statistic* sebesar 3,191 dimana $> 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja semakin tinggi, akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil ini H₆ diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Hipotesis membuktikan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja. Hal tersebut membuktikan bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja adalah signifikan. Artinya hasil pengujian data empiris membuktikan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini, yaitu: kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja PT Daun Kencana Sakti adalah terbukti. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan kompensasi yang baik dari perusahaan akan meningkatkan motivasi kerja PT Daun Kencana Sakti. Sehingga kompensasi yang baik akan membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja di perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Negash, *et al.*, (2014) menemukan bahwa kompensasi ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Selain itu Hasibuan (2002) mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah

memotivasi bawahannya. Robbins (2007) juga menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut membuktikan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Artinya hasil pengujian data empiris membuktikan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini, yaitu: kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Daun Kencana Sakti adalah terbukti. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan kompensasi yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja PT Daun Kencana Sakti. Sehingga kompensasi yang baik akan membuat karyawan lebih puas dalam bekerja di perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ghazanfar, *et al.*, (2011) menemukan bahwa kompensasi ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Ardana, dkk., 2012:147). Penelitian Dermawan, dkk., (2012) juga membuktikan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Artinya hasil pengujian data empiris membuktikan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini, yaitu: kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Daun Kencana Sakti adalah terbukti. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan kompensasi yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja PT Daun Kencana Sakti. Sehingga kompensasi yang baik akan membuat karyawan memiliki kinerja yang baik di perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ghazanfar, *et al.*, (2011) menemukan bahwa kompensasi ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yensy (2010), mengungkapkan bahwa kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi alat yang efektif bagi semangat kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut membuktikan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Artinya hasil pengujian data empiris membuktikan

bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini, yaitu: motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Daun Kencana Sakti adalah terbukti. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja PT Daun Kencana Sakti. Sehingga motivasi kerja yang baik akan membuat karyawan lebih puas dalam bekerja di perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ghazanfar, *et al.*, (2011) menemukan bahwa motivasi kerja ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Murty dan Hundiwinarsih (2012) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Artinya hasil pengujian data empiris membuktikan bahwa hipotesis kelima dalam penelitian ini, yaitu: motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Daun Kencana Sakti adalah terbukti. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan motivasi kerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja PT Daun Kencana Sakti. Sehingga motivasi kerja yang baik akan membuat karyawan memiliki kinerja yang baik di perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) menemukan bahwa motivasi kerja ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Chaudhary *et al.* (2012) dalam studinya menunjukkan bahwa motivasi karyawan memiliki dampak langsung pada produktivitas dan pertumbuhan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Artinya hasil pengujian data empiris membuktikan bahwa hipotesis keenam dalam penelitian ini, yaitu: kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Daun Kencana Sakti adalah terbukti. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja PT Daun Kencana Sakti. Sehingga kepuasan kerja yang baik akan membuat karyawan memiliki kinerja yang baik di perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) menemukan bahwa kepuasan kerja ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Menurut Tadisina, *et al.*, (2001), kepuasan kerja menjelaskan bagaimana karyawan apung untuk datang untuk bekerja dan bagaimana mereka dapat ditegakkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Pushpakumari (2008) menyatakan bahwa sikap seorang karyawan penting bagi manajemen, karena mereka menentukan perilaku pekerja dalam organisasi.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab 4 dapat ditarik beberapa kesimpulan guna menjawab rumusan masalah, Beberapa kesimpulan tersebut terdiri dari :

1. Koefisien pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja yaitu sebesar 0,396 dengan *t-statistic* sebesar 5,797 dimana $> 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Daun Kencana Sakti. Artinya dengan meningkatkan kompensasi maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil ini H_1 diterima.
2. Koefisien pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,438 dengan *t-statistic* sebesar 5,108 dimana $> 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Daun Kencana Sakti. Artinya dengan meningkatkan kompensasi maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil ini H_2 diterima.
3. Koefisien pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,185 dengan *t-statistic* sebesar 2,405 dimana $> 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Daun Kencana Sakti. Artinya dengan meningkatkan kompensasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil ini H_3 diterima.
4. Koefisien pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,373 dengan *t-statistic* sebesar 3,662 dimana $> 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya dengan meningkatkan motivasi kerja maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil ini H_4 diterima.

5. Koefisien pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,415 dengan *t-statistic* sebesar 3,589 dimana $> 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan meningkatkan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil ini H_5 diterima.
6. Koefisien pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,386 dengan *t-statistic* sebesar 3,191 dimana $> 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan meningkatkan kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil ini H_6 diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan kepada PT. Daun Kencana Sakti adalah sebagai berikut:

1. Lebih meningkatkan kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Hal ini karena kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja ditemukan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan kepuasan kerja.
2. Perusahaan perlu meningkatkan kompensasi dengan meningkatkan kompensasi terutama dalam hal gaji karyawan, hal ini karena karyawan merasa tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan masih tergolong cukup. Dari hasil statistik deskriptif juga diketahui bahwa tingkat kompensasi karyawan saat ini tergolong cukup, hal ini berarti tingkat kompensasi karyawan masih dapat ditingkatkan lagi hingga menjadi lebih tinggi agar dapat memberikan dampak yang lebih pada motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
3. Perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan meningkatkan kebutuhan fisik karyawan yaitu bisa dalam hal pemberian bonus, uang makan, uang transport, dll supaya karyawan bisa menjadi lebih termotivasi dalam bekerja dan mendapat hasil kerja yang optimal. Hal ini karena karyawan merasa kebutuhan fisik para karyawan kurang terpenuhi oleh perusahaan. Dari hasil statistik deskriptif juga diketahui bahwa tingkat motivasi karyawan saat ini tergolong cukup, hal ini berarti tingkat motivasi karyawan masih dapat ditingkatkan lagi hingga menjadi

tinggi ataupun sangat tinggi agar dapat memberikan dampak pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

4. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui pembagian *job description* yang cocok dan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan sehingga tidak menimbulkan frustrasi karyawan dan adanya ketidakpuasan kerja, hal ini karena karyawan merasa pekerjaan karyawan selama ini kurang cocok. Dari hasil statistik deskriptif juga diketahui bahwa tingkat kepuasan karyawan saat ini cukup tinggi, hal ini berarti tingkat kepuasan karyawan masih dapat ditingkatkan lagi hingga menjadi sangat tinggi agar dapat memberikan dampak pada kinerja karyawan.
5. Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan supervisi yang lebih kepada karyawan yaitu dengan melalui kepala bagian supaya selalu memberikan arahan kepada karyawan-karyawannya dalam bekerja sehingga dengan begitu kinerja karyawan akan menjadi lebih maksimal.
6. Sebaiknya PT. Daun Kencana Sakti membuat struktur organisasi yang benar sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam undang undang yaitu terdiri dari RUPS, Dewan Direksi, Dewan Komisaris, Manajer Produksi, Manajer Operasional, Manajer Keuangan dan Manajer Pemasaran sehingga dengan adanya struktur organisasi yang benar, tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai karena ada pembagian fungsi dan wewenang yang jelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alan, R. O., 2003., Subjective Law Firm Compensation Systems, Marketing and Origination., http://www.altmanweil.com/dir_docs/resource/7d53af8f-2b9a-4192-b6b4-68b76cc42cf1_document.pdf
- Ardana, K. I., Mujiati N., & Utama, M.W., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Penerbit PT. Graha Ilmu.
- Brahmasari, I., 2004. Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok penerbitan Pers Jawa pos, Disertai Universitas Airlangga Surabaya.
- Chaudhary, N & Sharma, B., 2012., Impact of Employee Motivation on Performance (Productivity) In Private Organization: International Journal of Business Trends and Technology, Vol. 2, No. 4.
- Dermawan, B. N. A. A., 2012., Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Kewirausahaan, Vol. 6, pp. 181.
- Dessler, G, 2007, Manajemen Personalialia, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga.
- Ermayanti, D., & Thoyib, A., 2001. Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Ghazanfar, F., Chuanmin, S., Khan, M. M., & Bashir, M., 2001., A Study of Relationship between Satisfaction with Compensation and Work Motivation, International Journal of Business and Social Science, Vol. 2 No. 1., pp. 120 – 131.
- Ghozali., 2014., Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square PLS Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Handoko, T. H., 2001., Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M, S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M, S. P., 2008., Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M, S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kaswan., 2012., Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Luthans, F., 2006., Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P., 2008., Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Muogbo, U. S., 2013., The Impact of Strategic Human Resource Management on Small and Medium Sized Enterprises (A Study of some Selected Paint

- Manufacturing Firms in Anambra State Nigeria)., *Global Journal of Management and Business Studies*. Volume 3, Number 3, pp. 323-340
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G., 2012., Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*. Vol. 2, No. 2, pp. 215 – 228
- Negash, R., Zewude, S., & Megersa, R., 2014., The effect of compensation on employees motivation: In Jimma University academic staff. *Basic Research Journal of Business Management and Accounts*. Vol. 3(2) pp. 17-27.
- Pushpakumari, M. D., 2008. The Impact of Job Satisfaction on Job Performance: An Empirical Analysis, *SEMB*, Vol. 1, No. 9, pp.89-105. Retrieved from: 202.11.2.113/SEBM/ronso/no9_1/08_PUSHPAKUMARI.pdf
- Rivai. V., 2009., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, V., & Deddy. M., (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., 2007. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins. S. P., & Judge. T. A., 2009., *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Setyaningsih. W., 2003., *Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Tesis, Semarang. Magister Ekonomi - Universitas Diponegoro.
- Simamora. H., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sule. E., 2002., Keterkaitan antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Perusahaan, *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol.2, No.2, STIE YKPN, Jogjakarta.
- Tadisina. S. K., Ramayah. T., & Jantan. M., 2001., Job satisfaction: Empirical Evidence For Alternatives To JDI. *National Decision Sciences Conferences*, San Fransisco, November.
- Tsai, M. T., & Huang, C. C. (2008). The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: a study of nurses in Taiwan. *J Bus Ethics*; 80: 565–81.
- Yensy. 2010. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara. *Jurnal Kependidikan Triadik*. April 2010. Vol. 13. No.1.